

Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Petugas RSUD Dr. Soedarso Pontianak

Udin Rinaldi

STIE Indonesia Pontianak
siguntang@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of job stress and organizational commitment to performance in the personnel RSUD Soedarso Pontianak. Independent variables of the study consisted of organizational commitment and job stress, while the dependent variable consisted of the performance of officers. Results of the study, a direct effect of job stress is negative and no significantly related to organizational commitment ($p = 0.092 > \alpha = 0.05$, $\beta = -0,277$). Organizational commitment directly influence a positive and significant effect on the performance of officers as well as dominant ($p = 0.035 < \alpha = 0.05$, $\beta = 0.362$), a direct effect Job Stress is positive but no significant effect on the performance of officers ($p = 0.484 > \alpha = 0.050$; $\beta = 0.117$).

Keywords: *stress, organizational commitment, performance*

I. Pendahuluan

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak Kalimantan Barat merupakan rumah sakit rujukan tertinggi dan perannya dalam memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Pelayanan tambahan diberikan terlebih dengan berlakunya kebijakan pemerintah tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan. Pihak rumah sakit diwajibkan memberikan pelayanan kesehatan yang maksimal terhadap masyarakat yang menggunakan BPJS Kesehatan tersebut.

Dampak dengan BPJS Kesehatan bahwa pelayanan kesehatan meningkat, masyarakat berbondong-bondong menggunakan fasilitas tersebut akibatnya volume kerja petugas menjadi bertambah. Dampak lain adalah perubahan sistem kerja yang mau tidak mau harus menghadapi serangkaian adaptasi dalam perubahan tersebut. Berbagai tekanan kompetitif dalam institusi menuntut pegawai untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah. Adaptasi lingkungan bisa berarti dalam hal lingkungan administratif yang berarti institusi harus melakukan restrukturisasi dalam organisasinya. Bentuk adaptasi lainnya adalah dalam hal manajemen sumber daya manusia, seperti perencanaan sumber daya manusia, pengembangan karir, pelatihan, dan sebagainya.

Tingkat pelayanan yang diharapkan oleh organisasi yang tinggi untuk merealisasikan harapan konsumen terus diupayakan oleh RSUD Soedarso Pontianak. Sementara peningkatan jumlah pasien terus meningkat yang tidak sebanding dengan jumlah petugas/karyawan yang ada sehingga menimbulkan kondisi yang berbeda.

II. Kajian Literatur dan Pengembangan Hipotesis

Robbins dan Judge (2008:377), berpendapat bahwa dampak stres secara psikologis dapat menurunkan kinerja karyawan. Selain itu, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang dikaitkan dengan pekerjaan menimbulkan kinerja menurun sebagai efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres itu. Lebih jauh lagi dampak dari stres terhadap kinerja adalah secara langsung.

Menurut Greenberg & Baron (1993), Quick & Quick (1984), Robbins (2003), yang dikutip dari Umam, (2010 : 214) dampak stres bagi perusahaan yang timbul dan bersifat langsung adalah menurunnya tingkat absensi, menurunnya tingkat produktivitas dan secara psikologis dapat menurunkan Komitmen organisasi, memicu perasaan ter-aliansi, hingga *turnover*.

Keterkaitan karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja dikenal dengan istilah komitmen organisasi. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut adanya komitmen dalam dirinya. Sebagai definisi yang umum, (Luthans, 2006:142) mengartikan komitmen organisasional sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Komitmen karyawan merupakan sesuatu yang penting karena dampaknya terhadap keterlambatan, ketidakhadiran, keinginan untuk pindah kerja, dan perputaran tenaga kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman kerja (David dalam Sopiah, 2008:163). Robbins dan Judge (2008:100) mengemukakan bahwa Komitmen organisasi itu mempunyai tiga indikator yaitu (a) Komponen afektif (*affective commitment*), Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. (b) Komponen normative (*normative commitment*), komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. (c) Komponen berkelanjutan (*continuance commitment*), nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dengan sebuah organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Hackett dan Guinon (1995) dalam Sopiah (2008:166), berpendapat bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan berdampak pada kinerja organisasi.

Dari berbagai teori dan pendapat serta kerangka konseptual di atas dapat diajukan rumusan hipotesis sebagai berikut :

1) Hubungan stres kerja dengan komitmen organisasional

H₀ : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara stres dengan komitmen organisasional petugas RSUD Dr. Soedarso Pontianak.

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara stres dengan komitmen organisasional petugas RSUD Dr. Soedarso Pontianak.

2) Hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan

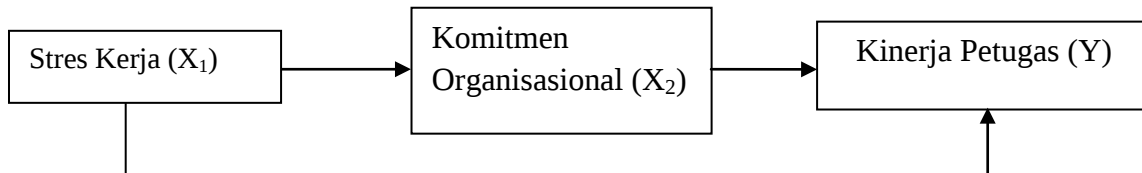
H₀ : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara stres dengan kinerja petugas RSUD Dr. Soedarso Pontianak.

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara stres dengan kinerja petugas RSUD Dr. Soedarso Pontianak

3) Hubungan komitmen organisasional dengan kinerja karyawan

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional dengan kinerja RSUD Dr. Soedarso Pontianak.

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional dengan kinerja petugas RSUD Dr. Soedarso Pontianak.



Sumber : modifikasi berbagai sumber

Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan gambar kerangka konseptual diatas, dapat dijelaskan bahwa stres kerja dan komitmen organisasi merupakan *independen variable*(X) atau variable bebas yang mempengaruhi kinerja petugas yang merupakan *dependen variable* (Y) atau variable terikat dalam penelitian ini. Dimana terdapat pengaruh langsung antara stres kerja terhadap komitmen organisasional dan pengaruh stres kerja terhadap kinerja secara langsung maupun secara tak langsung melalui komitmen organisasional, selain itu terdapat pula pengaruh langsung antara komitmen organisasional terhadap kinerja petugas RSUD dr. Soedarso Pontianak.

III. Data dan Metodologi Penelitian

Bentuk Penelitian

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Explanatory Research*, dimana menurut Sugiyono (2007:4), "*Explanatory Research* digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa".

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan wawancara yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara komunikasi langsung dengan pimpinan beserta staf guna memperoleh informasi dalam rangka memperoleh data yang diperlukan. Sementara Kuisioner yaitu penyampaian sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden guna mengumpulkan informasi dalam rangka memperoleh data yang diperlukan.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh petugas RSUD dr. Soedarso Pontianak, sementara sampel sebanyak 38 orang yang diambil secara acak dan proporsional disemua bagian dalam struktur organisasi.

Variabel Penelitian

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah variabel stres yang terdiri dari faktor beban kerja, hubungan dengan staf lain, keterlibatan dalam perawatan kritis, urusan pengobatan dan perawatan pasien dan kegagalan dalam merawat pasien (Abraham dan Stanley, 1997:44) dan variabel Komitmen Organisasional yang terdiri dari tiga dimensi yaitu *affective*, *normative* dan *continuance commitment* (Meyer *et, al*, 1993). Variabel terikat menurut Sugiyono (2008:59) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini Variabel kinerja yang diukur berdasarkan mutu pekerjaan, sikap, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, dan tanggung jawab (Hasibuan, 2006:95-96)

IV. Hasil dan Pembahasan

Analisis Data

Analisis jalur digunakan untuk menemukan penjelasan-penjelasan mengenai pola-pola hubungan langsung dan tidak langsung berdasarkan pertimbangan-pertimbangan teoritis serta pengetahuan dari peneliti yang ditampilkan dalam bentuk gambar (*path diagram*/diagram jalur) yang berfungsi untuk membantu dalam melakukan konseptualisasi masalah yang kompleks dan mengenali implikasi empirik dari teori yang sedang diuji. Pada analisis jalur ini juga untuk mengetahui besarnya sokongan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat menggunakan regresi dengan variabel dibakukan (*standardized*).

Perhitungan jalur dengan menggunakan *software* SPSS. Melalui analisis regresi secara parsial dimana koefisien jalurnya adalah merupakan koefisien regresi yang distandarisasi (*standardized coefficients beta*) untuk pengaruh langsungnya, sedangkan pengaruh tidak langsung adalah perkalian antara koefisien jalur dari jalur yang dilalui setiap persamaan dan pengaruh total adalah penjumlahan dari pengaruh langsung dengan seluruh pengaruh tidak langsung.

Uji Normalitas Data

Tabel 1 Hasil Pengujian Normalitas Data (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*)

Keterangan		Unstandardized residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.45266548
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.098
	Negative	-.119
Kolmogorov-Smirnov Z		.736
Asymp. Sig. (2-tailed)		.661

Sumber : Data Olahan, 2015

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas residual dapat

dilakukan dengan menggunakan uji *one-sample Kolmogorov-Sminorv* , yaitu memperhatikan hasil nilai probabilitas yang ada apakah lebih besar dari nilai alpha 0,05.

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa signifikansi yang akan diuji lebih besar jika dibandingkan dengan alpha 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini menyebar normal.

Uji Linearitas

Uji analisis jalur akan dapat dilakukan jika asumsi linieritas terpenuhi, untuk melihat linieritas data dapat dilihat dari pengolahan SPSS yang ditampilkan sebagai berikut.

Tabel 2 Hasil Pengujian Linearitas

Persamaan	Signifikasi linearity	Signifikasi deviation from linearity	Sig.	Keterangan
X_1 terhadap X_2	0,038	0,044	0,05	Linearitas terpenuhi
X_1 terhadap Y	0,920	0,373	0,05	Linearitas terpenuhi
X_2 terhadap Y	0,047	0,387	0,05	Linearitas terpenuhi

Sumber : Data Olahan, 2015

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa signifikansi masing-masing persamaan memiliki nilai signifikansi linearitas atau signifikansi *deviation from linearity* melewati standar yang ditetapkan pada teori di atas. Artinya syarat linearitas untuk pengujian analisis jalur (*path analysis*) terpenuhi.

Pengujian Hipotesis dan Analisis Jalur

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hasil pengolahan data sampel dapat diterapkan untuk populasi. Analisis jalur digunakan untuk mengestimasi hubungan kausal antara sejumlah variabel dan hirarki kedudukan masing-masing variabel dalam serangkaian jalur-jalur hubungan kausal, baik langsung maupun tidak langsung

Tabel 3 Rekapitulasi Hasil Analisis Pengaruh Stres Kerja (X_1) Terhadap Komitmen Organisasional (X_2) Secara Langsung

Variabel Eksogen	Standarized Coefisients Beta	t-hitung	t-tabel	Sig.	Keterangan
Konstanta		6,653		0,000	
Stres Kerja (X_1)	-0,277	-1,730	2,028	0,092	Ha ditolak
Variabel Endogen	: Komitmen Organisasional				
Adjusted R Square	: 0,051				
R Square (R^2)	: 0,077				
Sig. F	: 0,092				
Alpha	: 0,05				

Sumber : Data Olahan, 2015

Hingga diperoleh model :

$$\begin{aligned} Z X_2 &= -0,277 Z X_1 + e_1 \text{ (dan } Pe_1 = 1 - R^2 = 0,923) \\ &= -0,277X_1 + 0,923e_1 \end{aligned}$$

Pengaruh Stres Kerja (X_1) terhadap Komitmen Organisasional (X_2) secara langsung (P_{21})

Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis digunakan nilai probabilitas (sig.t) dengan kriteria apabila $p > 0,05$, maka H_0 diterima, H_a ditolak. Artinya, tidak ada pengaruh antara variabel eksogen terhadap variabel endogen secara nyata. Sedangkan apabila $p < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya, ada pengaruh secara nyata variabel eksogen terhadap variabel endogen. Berdasarkan uji-t, variabel stres kerja (X_1) secara statistik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasional (X_2). Hal ini terbukti dari

$\beta = -0,277$ dan nilai t-hitung $= -1,730 < \text{dari } t \text{ table} = 2,208$ dan memberikan nilai pada tingkat p (sig.t) $0,092 > 0,05$, maka H_a ditolak. Artinya, hipotesis pertama yang menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel stres kerja terhadap komitmen organisasional secara langsung dapat dibuktikan kebenarannya.

Berdasarkan Tabel 3 terlihat koefisien Beta standarisasi pada variabel Stres Kerja (X_1) sebesar $-0,277$. Artinya besarnya pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional adalah $-0,277^2 = 0,076$ atau 7,6 %, ini menunjukkan besarnya kontribusi stres kerja secara langsung mempengaruhi komitmen organisasional adalah sebesar 7,6 %.

Pengaruh Stres kerja (X_1) terhadap Kinerja Petugas (Y) secara langsung (P_{31})

$$\begin{aligned} Z y &= P_{31} Z X_1 + e_2 \\ &= 0,117 Z X_1 + e_2 \text{ (dan } Pe_2 = 1 - R^2 = 0,879) \\ &= 0,117 Z X_1 + 0,879e_2 \end{aligned}$$

Tingkat keberartian pengaruh variabel stres kerja terhadap variabel kinerja secara statistik diuji dengan menggunakan uji-t. Berdasarkan hasil uji-t variabel stres kerja (X_1) secara statistik memberikan pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja petugas (Y). Hal ini terlihat bahwa dari $\beta = 0,117$ dan nilai t hitung $0,707 < t\text{-tabel } 2,028$ dan memberikan nilai p (sig.t) $= 0,484 < 0,050$. Dengan demikian secara statistik H_0 diterima, artinya hipotesis yang menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel stres kerja terhadap kinerja petugas secara langsung dapat dibuktikan kebenarannya, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.

Koefisien β pada variabel komitmen organisasional sebesar 0,117 menunjukkan bahwa besarnya kontribusi stres kerja (X_1) yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja (Y) adalah $0,117^2 = 0,0136$ atau 1,36 %.

Pengaruh Komitmen Organisasional (X_2) terhadap Kinerja Petugas (Y) secara langsung (P_{32})

$$\begin{aligned} Z y &= P_{32} Z X_2 + e_2 \\ &= 0,362 Z X_2 + e_2 \text{ (dan } Pe_2 = 1 - R^2 = 0,879) \\ &= 0,362 Z X_2 + 0,879e_2 \end{aligned}$$

Tingkat keberartian pengaruh variabel komitmen organisasional terhadap variabel kinerja secara statistik diuji dengan menggunakan uji-t. Berdasarkan hasil uji-t variabel komitmen organisasional (X_2) secara statistik memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja petugas (Y). Hal ini terlihat bahwa dari $\beta = 0,362$ dan nilai t hitung $2,197 > t\text{-tabel } 2,028$ dan memberikan nilai p (sig.t) $= 0,035 < 0,050$. Dengan demikian secara statistik H_0 ditolak, artinya hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan dari variabel komitmen organisasional terhadap kinerja petugas secara langsung dapat dibuktikan kebenarannya, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.

Koefisien β pada variabel komitmen organisasional sebesar 0,362 menunjukkan bahwa besarnya kontribusi Komitmen organisasional (X_2) yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja (Y) adalah $0,362^2 = 0,131$ atau 13,1 %.

Pengaruh Stres Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) terhadap Kinerja Petugas (Y) secara langsung

Dari hasil uji secara simultan (uji-F) di Table 4 antara variabel stres kerja (X_1) dan variabel komitmen organisasional (X_2) terhadap kinerja petugas (Y), memiliki nilai F hitung sebesar 2,418 dan F tabel sebesar 3,267 karena F hitung $< F$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai $P=0,104 > \alpha = 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa stres kerja (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) secara bersama-sama tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja petugas (Y) secara langsung.

Tabel 4 Uji Hipotesis Menggunakan Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	365.204	2	182.602	2.418	.104 ^a
	Residual	2643.559	35	75.530		
	Total	3008.763	37			

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Dengan demikian hipotesis bahwa ada pengaruh stres kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja petugas secara langsung tidak dapat diterima, sedangkan hipotesis yang menyatakan tidak ada pengaruh stres dan komitmen organisasional dengan kinerja petugas dapat dibuktikan kebenarannya. (H_a ditolak, H_0 diterima)

Berdasarkan Tabel 5 dapat disusun persamaan model regresi sebagai berikut

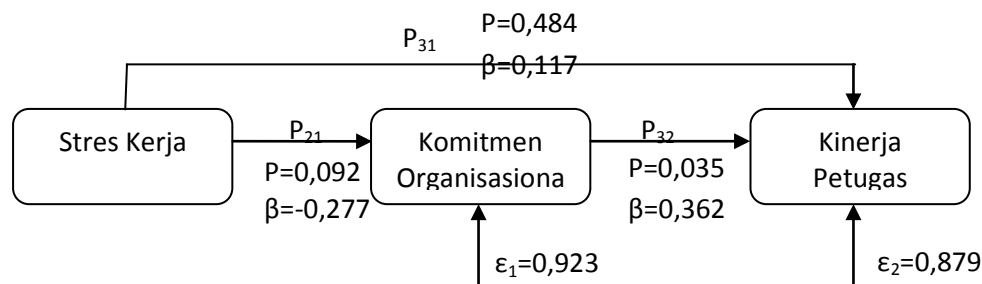
$$\begin{aligned}
 Z \ Y &= P_{31}.Z \ X_1 + P_{32}.Z \ X_2 + e_2 \\
 &= 0,117X_1 + 0,362X_2 + e_2 \quad (e_2 = 1 - R^2 = 0,879) \\
 &= 0,117 X_1 + 0,362 X_2 + 0,879
 \end{aligned}$$

Tabel 5 Rekapitulasi Hasil Analisis Pengaruh Stres Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) terhadap Kinerja Petugas (Y) Secara Langsung

Variabel Eksogen	Standarized Coefisients Beta	t-hitung	t-tabel	Sig.	Keterangan
Konstanta		8,240		0,000	
Stres Kerja (X_1)	0,117	0,707	2,028	0,484	Ho diterima
Komitmen organisasi (X_2)	0,362	2,197	2,028	0,035	Ho ditolak
Variabel Endogen : Kinerja Petugas (Y)					
Adjusted R Square	: 0,071				
R Square (R^2)	: 0,121				
Sig. F	: 0,104				
Alpha	: 0,05				

Sumber : Data Olahan, 2015

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linear di Tabel 3 dan analisis regresi linear berganda di Tabel 5 di atas, dan model-model regresi yang dirumuskan, maka dapat disusun model analisis jalur pengaruh tiap-tiap variabel sebagai berikut :



Gambar 2 Diagram hasil Analisis Jalur dalam Uji-t untuk pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y secara langsung

Pengaruh Stres Kerja (X_1) terhadap Kinerja Petugas (Y) Melalui Komitmen Organisasional (X_2) secara tidak langsung

Dari pengujian analisis jalur secara tidak langsung pada stres kerja terhadap kinerja petugas melalui komitmen organisasional, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 PTL &= P_{21} \cdot P_{32} \\
 &= -0,277 \times 0,362 \\
 &= -0,100
 \end{aligned}$$

Hasil tersebut menunjukkan kontribusi stres kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi secara tak langsung adalah sebesar -0,100.

Pengaruh Total Stres Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) terhadap Kinerja Petugas (Y)

Pengaruh total diperoleh dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Total Effect (TE)} &= \text{pengaruh langsung} + \text{pengaruh tidak langsung} \\
 &= 0,117 + -0,100 \\
 &= 0,017
 \end{aligned}$$

Hasil tersebut menunjukkan kontribusi total stres kerja dan komitmen organisasional yang menentukan kinerja petugas adalah sebesar 0,017.

Tabel 6 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Analisis Jalur

Variabel		Pengaruh			Perbandingan Efek	Keterangan
Eksogen	Endogen	Langsung	Tidak Langsung	Total		
X1	X2	-0,277	-	-0,277	DE = TE	Tak Signifikan
X2	Y	0,362	-	0,362	DE = TE	Signifikan
X1	Y	0,117	-0,100	0,017	DE < TE	Tak Signifikan

Sumber : Data Olean, 2015

Berdasarkan uji analisis jalur diatas maka dapat dilihat urutan-urutan yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja, yaitu :

1. Kontribusi komitmen organisasional secara langsung terhadap kinerja adalah sebesar 0,362 ($0,362^2 = 0,131 = 13,1\%$)
2. Kontribusi stres secara langsung mempengaruhi kinerja adalah sebesar 0,117 ($0,117^2 = 0,0136$ atau 1,36 %)
3. Kontribusi stres secara tak langsung melalui komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar - 0,100 ($-0,100^2 = 0,01 = 1\%$)
4. Kontribusi total stres kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja sebesar 0,017 ($0,017^2 = 0,000289$)

Dari kesimpulan di atas pengaruh yang paling dominan dari variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah pengaruh langsung komitmen organisasional terhadap kinerja petugas ($X_1 - Y$), yaitu sebesar 0,362 (13,1 %) dan memiliki makna signifikan.

Uji Validitas Model Analisis Jalur

Terdapat dua indikator untuk melakukan pemeriksaan validitas model yaitu koefisien determinasi total dan *theory trimming* yang hasilnya dapat disajikan sebagai berikut :

1. Koefisien Determinasi Total (Rm^2)

Berdasarkan hasil perhitungan analisis koefisien determinasi total dengan rumus $Rm^2 = 1 - (Pe_1)^2 \cdot (Pe_2)^2$, sebagaimana berikut :

$$\begin{aligned}
 Rm^2 &= 1 - (0,923)^2 \cdot (0,879)^2 \\
 &= 1 - (0,851 \times 0,772) \\
 &= 1 - 0,656 \\
 &= 0,344
 \end{aligned}$$

maka diperoleh nilai Rm^2 sebesar 0,344 atau dengan kata lain, keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model analisis jalur dalam penelitian ini adalah sebesar 34,4%, sedangkan sisanya yaitu 65,6 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model dan error.

2. *Theory Trimming*

Pendekatan ini dilakukan dengan membuang jalur-jalur yang non signifikan agar memperoleh model yang benar-benar didukung oleh data empiris. Uji validasi untuk setiap pengaruh langsung adalah sama dengan regresi, menggunakan *level of significant* (sig). Sebuah model menghasilkan bentuk hubungan yang valid dengan

nilai *level of significant* (sig) $< 0,05$. *Level of significant* (sig) masing-masing variabel adalah :

Substruktur 1

$$(X1) X_1 - y = 0,484 > 0,05$$

Substruktur 2

$$(X2) X_2 - Y = 0,035 < 0,05$$

$$(Y) X_1 - X_2 = 0,092 > 0,05$$

Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa seluruh jalur yang dibangun dalam model jalur sebelumnya tidak dinyatakan seluruhnya valid dan sah. Jalur pada penelitian ini mempunyai pengaruh yang signifikan hanya pada substruktur 2 yaitu X_2 yang tetap dipertahankan sementara jalur yang lainnya tidak bermakna secara signifikan dan dapat dibuang.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan metode regresi berganda dengan memfokuskan kepada koefisien distandardisasi, dapat ditunjukkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap Komitmen Organisasional ($p=0,092 > \alpha = 0,05$; $\beta = -0,277$)
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja petugas ($p=0,484 > \alpha=0,050$; $\beta=0,117$).
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasional berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja petugas - karyawan ($p=0,035 < \alpha=0,05$; $\beta=0,362$).
4. Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat pengaruh antar variabel Stres Kerja terhadap kinerja petugas melalui Komitmen Organisasional secara tidak langsung. Dimana nilai F hitung sebesar 2,418 dan F tabel sebesar 3,267 karena F hitung $< F$ tabel Nilai $P=0,104 > \alpha = 0,05$, maka hasil ini tidak dianggap signifikan.
5. Pengaruh langsung Komitmen Organisasional lebih besar (dominan) dalam mempengaruhi kinerja petugas.

V. Simpulan

Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara stress dengan komitmen organisasional petugas RSUD Dr. Soedarso Pontianak ($p = 0,092 > \alpha = 0,05$, $\beta = -0,277$). Selanjutnya bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara stress dengan kinerja petugas RSUD Dr. Soedarso Pontianak ($p = 0,484 > \alpha = 0,05$, $\beta = 0,117$). Kemudian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional dengan kinerja petugas RSUD Dr. Soedarso Pontianak ($p = 0,035 < \alpha = 0,05$, $\beta = 0,362$). Penelitian ini juga menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh tidak antara stress kerja dan komitmen organisasional secara simultan terhadap kinerja petugas melalui (F -hitung = 2,418 $< F$ -tabel = 3,267, $\text{sig.}\alpha = 0,104 > \alpha = 0,05$).

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur (*path analysis*) dengan variabel dibakukan, menunjukkan bahwa pengaruh langsung komitmen organisasional terhadap

kinerja petugas (0,362), lebih besar (dominan) dibandingkan pengaruh stress terhadap kinerja sebesar 0,117, maupun dibandingkan pengaruh total stress kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar 0,017 dan dibanding pengaruh stress kerja melalui komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar -0,100.

Referensi

- Andraeni, Ni Nyoman Novitasari, 2004. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. H.M. Sampoerna Tbk, Surabaya. Jurnal Demandiri, Vol. 2, No.5, hal. 1-15.
- Andaryani. 2008. Stres Kerja dan Solusinya. Yogyakarta: BPFE.
- Apriliana, Sarrah, dkk (2013), Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan, diakses tanggal 25 Juni 2013 melalui situs : <http://www/administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/>.
- Assegaf, Y.U. 2006. Pengaruh Konflik Peran dan Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Akuntan Publik dan Akuntan Pemerintah Di Daerah Istimewa Yogyakarta). Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi UNS. Jurnal Ekonomi Bisnis, Vol. 01, No. 05, hal.22-26.
- Azwar, Saifuddin, 2001., *Relibilitas dan validitas*, Yogyakarta : Penerbit Pustaka Pelajar
- Cartwright, S., Cooper, C.L., and Murphy, L.R.1995. *Diagnosing a Healthy Organisation A Protective Approach to Stress in The Workplace*. American Psychological Assosiation. Wasington. 15: 217-229.
- Chandra, Rafika, 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Costumere Service PT. Koko Jaya Motor Makassar. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar. Tidak Dipublikasikan.*
- Cooper, C. L., and Payne, R., 1988. *Causes, Coping and Consequences of Stress at Work*. New York, Wiley
- Dewi, M . 2008. Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 3, No.1, hal. 3-9
- Fraser, T.M. 1983. *Human Strees, Work and Job Satisfaction - A Critical Approach*, edisi bahasa Indonesia © 1992. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Greenberg dan Baron, 1993, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Lazarus, Richard S. Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Lee, Byung Hee, Maqbul Jamil. 2003. An Empirical Study of Organizational Commitment: A multi-Level Approach. The journal Behavioral and Applied Management, Winter, 2003, Vol.4 (3), pp.176.
- Melitza, Tommy, 2009. *Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja Karyawan ATC Makassar Air Traffic Service Center PT. Angkasa Pura 1 (Persero). Tesis Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar. Tidak Dipublikasikan.*

- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. 1993. *Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization*. Journal of Applied Psychology, 78, 538-551.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers. R. M. (1982). *Organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. San Diego, CA: Academic Press.
- , Steers. R. M., & Porter, L. W. (1979). *The measurement of organizational commitment*. Journal of Vocational Behavior. 14,224-247.
- Pierce, B, and Sweeney, B. 2004, "Cost-Quality Conflict in Audit Firms: An Empirical Investigation". European Accounting Review. Vol. 13. No. 1. pp. 415-441.
- Porter, L. W., Crampon, W. J., & Smith, F. J. 1976. *Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study*. Organizational Behavior and Human Performance, 15. 87-98.
- , Steers, R.M., Mowday, R.T., 1983, Organizational Commitment Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians, *Journal of Applied Psychology*.
- Quick, J. C., & Quick, J. D. 1984. *Organizational Stress And Preventive Management*. USA: McGraw-Hill, Inc
- Riggio, E. 1990. *Introduction To industrial and Organizational Psychology*. London: Scoot Forestment and Company.
- Robbins, Stephen P. 2003 *Perilaku Organisasi* (Judul Asli: Organizational Behavior), jilid kedua. Penerjemah Tim Indeks. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia,
- and Judge, T. A. 2008, *Organizational Behavior*. 13th ed, Pearson/Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey.
- Riduwan dan Kuncoro, Engkos Achmad, 2008, *Cara Menggunakan Dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*, Alfabeta Bandung
- Santosa, Urbayu Budi, Ashari, 2003, *Analisis Statistik Dengan MS. Excel dan SPSS*, Andi, Yogyakarta.
- Selye, Hans (1980), *Selye's Guide to Stress Research*, New York: Van Nostrand Rainhold www.e-psychology/workstressor/
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV Andi Ofsett
- Sugiyono, 2007 *.Metode penelitian bisnis.Bandung*: Alfabeta Bandung
- , 2008. *Metode penelitian bisnis.Bandung*: Alfabeta Bandung
- Steers, Richard, M. (1988). *Efektivitas Organisasi*, diterjemahkan oleh Magdalena Jamin., Jakarta: Erlangga.
- Tahir, Riyyani, 2007. *Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Guru Sekolah Luar Biasa Pembina Tingkat Provinsi Sulawesi Selatan*. Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar. Tidak Dipublikasikan.